Der Entlassungsschutz der §§ 84 ff. des Betriebsrätegesetzes vom 4. Februar 1920.

Auszug

aus der

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Würde
eines Doktors der Rechte.

Einer hohen rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
der Vereinigten Friedrichs-Universität Halle-Wittenberg

vorgelegt von

Hans Maurer
Gerichtsassessor a. D.
Helmstedt.

Referent: Prof. Dr. Dr. Joerges.

1926.

Der Entlassungsschutz der §§ 84 ff. BRG.

§ 1.

Ausgehend von Art. 165 Abs. 2 der Reichsverfassung soll der Entlassungsschutz, wie er in den §§ 84 ff. des Betriebsrätegesetzes enthalten ist, behandelt werden, also unter Ausschaltung der Entlassungsschutzvorschriften der §§ 74, 96 ff. BRG.

§ 2.

Das Ziel des Entlassungsschutzes ist zunächst die Weiterbeschäftigung des Entlassenen, an zweiter Stelle seine Entschädigung durch Zahlung eines Geldbetrages. Er greift nicht nur bei Kündigungen im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuchs, also bei Arbeitsverträgen, die auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden, ein, sondern auch bei befristeten Arbeitsverträgen, soweit die Befristung nicht durch ihren Zweck bedingt ist. Unter Weiterbeschäftigung ist der Neuabschluß eines Arbeitsvertrages unter den Bedingungen des früheren, rechtsgültig gekündigten zu verstehen, nicht die Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses nach Zurücknahme der Kündigung. Die Entschädigung ist eine Ablösung der Weiterbeschäftigungspflicht und stellt einen vertraglichen Schadenersatz wegen erlittenen Vermögens- und Nichtvermögensschadens dar.

§ 3.

Der Entlassungsschutz gilt für alle Arbeitnehmer im Sinne des BRG., d. h. für alle Personen, die gegen Entgelt zu Erwerbszwecken oder als Lehrlinge auf Grund eines Privatrechtsverhältnisses in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit ohne Uebernahme eines Betriebsrisikos für einen anderen eine Beschäftigung ausüben, und deren Interessen weder aus persönlichen noch aus dienstlichen Gründen von denen der übrigen Arbeitnehmerschaft wesentlich abweichen. Zu ihnen gehören auch die Volontäre, soweit sie ihre Tätigkeit in Dienstform ausüben, und die Kleinakkordanten, soweit die Verwertung der Arbeitskraft ihrer Leute in gleicher Weise

nach den Anordnungen des Arbeitgebers erfolgt, wie wenn zwischen diesen Leuten und dem Arbeitgeber ein unmittelbares Dienstverhältnis bestünde.

Der sachliche Geltungsbereich des Entlassungsschutzes wird durch § 84 BRG. umschrieben. Kündigungen, die unter Verletzung des Art. 159 RV. erfolgen, sind nichtig; der Einspruch ist aber schon dann gegeben, wenn ein bloßer Verdacht dafür vorliegt. Die unbillige Härte stellt den hauptsächlichsten Einspruchsgrund dar, bei dem zu beachten ist, daß die Auswahlgrundsätze des § 13 der aufgehobenen Demobilmachungsverordnung vom 12. Februar 1920 auch jetzt noch anzuwenden sind. Bei der fristlosen Entlassung richtet sich der Einspruch gegen die in dieser liegende fristgemäße Kündigung. § 84 Abs. 2 BRG. enthält also keinen neuen selbstständigen Einspruchsgrund.

Ausgeschlossen ist der Entlassungsschutz in beschränktem Umfange in Tendenzbetrieben, in vollem Umfange bei Entlassungen, die infolge von bindenden Vereinbarungen oder behördlichen Entscheidungen — bei rechtlicher Zwangslage — oder bei Stillegungen — infolge wirtschaftlicher Zwangslage — erfolgen.

§ 4.

Die Durchführung des Entlassungsschutzes ist an die Tätigkeit des Organs des Mitbestimmungsrechts — Art. 165 Abs. 2 RV. — geknüpft. Demgemäß findet kein Entlassungsschutz statt für Arbeitnehmer in Betrieben, für die die gesetzliche Errichtungsgegebenheit einer Gruppenvertretung nicht besteht (Kleinbetriebe, Betriebe mit Betriebsobmann). Ebensowenig können Arbeitnehmer in Betrieben mit Errichtungsgegebenheit Einspruch gegen Kündigungen erheben, wenn sie infolge Nichtausübung des Wahlrechts ohne Gruppenvertretung geblieben sind.

Der Gruppenrat hat die Prüfung des Einspruchs unparteiisch vorzunehmen und muß seine Entscheidung in Beschlußform fällen. Die hierüber aufzunehmende Niederschrift hat nur die Bedeutung eines Beweismittels. Die Verständigungsverhandlungen mit dem Arbeitgeber sind binnen einer Woche nach dem unverzüglich zu fassenden Beschluß über die Berechtigung des Einspruchs einzuleiten und zu Ende zu führen, zwischen Einspruchsfrist und Verhandlungsfrist liegt also eine angemessene Prüfungsfrist. Die Verständigung ist eine solche zwischen Arbeitgeber und Entlassenem, nicht zwischen Arbeitgeber und Gruppenrat.

Nur die dem Einspruch stattgebende Entscheidung des Gruppenrats eröffnet den Weg zur Anrufung des Arbeitsgerichts. Eine Nachprüfung der Entscheidung des Gruppenrats kann in keiner Form stattfinden. Die Anrufung des vorläufigen Arbeitsgerichtes steht dem Entlassenen wie dem Gruppenrat zu, der im Verfahren Partei kraft des von ihm ausgeübten Mitbestimmungsrechts ist. Als vorläufiges Arbeitsgericht wird das Gewerbe- bezw. Kaufmannsgericht tätig, die Spruchkammer des Schlichtungsausschusses nicht nur bei dem Fehlen beider, sondern auch dann, wenn der Entlassene einer

Arbeitnehmergruppe angehört, für deren Streitigkeiten das vorhandene Gewerbe- oder Kaufmannsgericht nicht zuständig ist. Die Anrufung hat binnen fünf Tagen nach dem Scheitern der Verständigungsverhandlungen zu erfolgen; die Frist schließt sich also nicht unbedingt an den Ablauf der Wochenfrist an.

Das Verfahren vor den vorläufigen Arbeitsgerichten ist dem vor den Gewerbegerichten nachgebildet. Die Vorschriften der Zivilprozeßordnung finden Anwendung, soweit sie nicht durch die Tendenz des arbeitsgerichtlichen Verfahrens ausgeschlossen werden, und zwar auch dann, wenn die zivilprozessualen Vorschriften nicht in der Zivilprozeßordnung unmittelbar enthalten sind. Anwendbar sind also in gewissem Umfange die Vorschriften der Novelle vom 13. Februar 1924 und der Bekanntmachung zur Entlastung der Gerichte vom 9. 9. 15/13. 5. 1924. Das Verfahren ist auch jetzt noch gemäß § 86 Abs. 2 BRG. auszusetzen; dies gilt nicht nur in den Fällen, in denen nach dem Arbeitsvertrage befristet gekündigt werden kann, sondern auch dann, wenn entfristete Kündigungen zulässig sind. Das vorläufige Arbeitsgericht entscheidet durch Urteil und muß gleichzeitig über die Entschädigung Bestimmungen treffen. Eine nachträgliche Ergänzung des Urteils nach dieser Richtung hin ist möglich. Die Urteile sind der Berufung in keinem Falle fähig, ebensowenig unterliegen die Verfahrensbeschlüsse der Beschwerde. Allein die Wiederaufnahme des Verfahrens ist gegeben. Im Falle der fristlosen Entlassung wird die Stellungnahme des vorläufigen Arbeitsgerichts hinsichtlich der Rechtmäßigkeit der fristlosen Kündigung nicht rechtskräftig. Das ordentliche Gericht ist also insoweit nicht gebunden. Wohl aber tritt umgekehrt eine Bindung des vorläufigen Arbeitsgerichts durch die Entscheidung des ordentlichen Gerichts ein; durch den Spruch des Arbeitsgerichts werden etwaige Lohnansprüche des Arbeitnehmers nicht berührt, Entlassungsschutzanspruch und Lohnanspruch bestehen nebeneinander.

§ 5.

In den Entwürfen zu einem Allgemeinen Arbeitsvertragsgesetz und zu einem Arbeitsgerichtsgesetz haben die erörterten Streitfragen im allgemeinen eine befriedigende Lösung gefunden.

Buchdruckerei Karl Appel (Inh. Wild u. Kühne), Helmstedt.